

## **ABSTRACT**

*Arnis Wijayanti (2018), The Influence of Employment Relationship on Employee Performance through Working Ethics at PT PLN (Persero) in Madura. Under the guidance of Drs. Ec. Mudji Kuswinarno, Msi and Helmi Buyung A S, ST., SE., MMT.*

*The purpose of this research is to know the influence of working relationship in the persial to employees performance through work ethic at PT PLN (Persero) in Madura, and the effect of working relationship simultaneously on employee performance through the work ethic at PT PLN (Persero) in Madura. This research uses quantitative method. Where is the sample in this research is employees of PT PLN APJ in Pamekasan Regency handling various types of definition which amounted to 62 employees. The sampling method used is stratified sampling. For testing the instrument use validity test, reliability, and classical assumption test, while the data analysis technique used to test the hypothesis is using simultaneous significance test (F test), partial significant test (T test) and coefficient of determination test ( $R^2$ ). Based on the result of research indicate that the value of adjusted R Square model-1 is 0.686 or 68.8%. this shows that the coefficient of determination used to see the variable ability of Working Relations Working Ethics ( $Y_1$ ) of 70% while the remaining 28.8% is explained by other variables not examined in this study, and R Square value of 0.757 or 75.7%. this shows that the coefficient of determination used to see the variable ability of Working Relations( $X_1$ ) and Working Ethics ( $Y_1$ ) can affect Employee Performance ( $Y_2$ ) equal to 76% while the remaining 24% is explained by other variables not examined in this research. Based on test-F model-1 proves that the second hypothesis that simultaneously work relationship have significant positive effect to employee work ethics acceptable, and proves theat the fourth hypothesis that simultaneously working relationship have positive and significant effect to employee performance through work ethic is acceptable. Based on t-test of model-1, it is known that the dependent variable above is 11.459 with a significant level of  $0.000 < 0.05$ . these results prove that the Employment Relations have a positive and significant impact on Employee Performance ( $Y_2$ ), while the work ethic variable above is 4.195 with a significant level of  $0.000 < 0.05$ . this result proves the work ethic have positive and significant effect to employee performance variable ( $Y_2$ ).*

**Keywords: Employment Relationship, Employee Performance and Work Ethics**

## ABSTRAK

Arnis Wijayanti (2018), Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etos Kerja di PT PLN (Persero) di Madura. Dibawah bimbingan Drs. Ec. Mudji Kuswinarno, Msi dan Helmi Buyung A S, ST., SE., MMT.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etos Kerja di PT PLN (Persero) di Madura, dan pengaruh hubungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja di PT PLN (Persero) di Madura. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT PLN APJ di Kabupaten Pamekasan yang menangani berbagai jenis definisi yang berjumlah 62 karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah stratified sampling. Untuk pengujian instrument menggunakan Uji Validitas, Reliabilitas dan Uji Asumsi Klasik, sedangkan teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah menggunakan Uji Signifikansi Simultan (Uji F), Uji signifikan Persial (Uji T) dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai adjusted *R Square* model-1 sebesar 0.686 atau 68.8%. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi yang digunakan untuk melihat kemampuan variabel Hubungan Kerja ( $X_1$ ) mampu mempengaruhi Etos Kerja ( $Y_1$ ) sebesar 70% sedangkan sisanya 28.8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, dan nilai *R Square* sebesar 0.757 atau 75.7%. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi yang digunakan untuk melihat kemampuan variabel Hubungan Kerja ( $X_1$ ) dan Etos Kerja ( $Y_1$ ) mampu mempengaruhi Kinerja Karyawan ( $Y_2$ ) sebesar 76% sedangkan sisanya 24% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan uji F model-1 membuktikan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa secara simultan hubungan kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap etos kerja karyawan dapat diterima. Berdasarkan uji t model-1 diketahui variabel dependen di atas sebesar 11.459 dengan tingkat signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$ . Hasil ini membuktikan bahwa Hubungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y_2$ ), sedangkan variabel etos kerja di atas sebesar 4.195 dengan tingkat signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$ . Hasil ini membuktikan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y_2$ ).

**Kata Kunci : Hubungan Kerja, Kinerja Karyawan, dan Etos Kerja**